Emro Science and Education
Open-access scientific journal
Journal homepage: https://journal.emro.uz
OPEN ACCESS

CONFERENCE PAPER OPEN ACCESS

Vol. 1 No. 1 (2023) · “Axborot oqimlari va intellektual tizimlarning ijtimoiy, iqtisodiy va texnik-texnol... DOI: 10.5281/zenodo.24319668

materiallar to‘plami

КИЧИК БИЗНЕСНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА МЕҲНАТ САЛОҲИЯТИНИ ОШИРИШ АСОСЛАРИ

Холмирзаев Икромжон Одилжон ўғли
Андижон машинасозлик институти мустақил тадқиқотчиси

Анноатция. Мақолада кичик ва ўрта бизнеснинг мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришдаги аҳамияти очиб берилган. Шунингдек, меҳнат салоҳиятини ошириш асосида кичик бизнесни ривожлантиришнинг назарий асослари ёритилган.

Калит сўзлар. Кичик бизнес, меҳнат салоҳияти, ходимлар, ижтимоий-иқтисодий тизимларни бошқариш.

Жаҳонда барқарор ривожланиш ва ишлаб чиқариш ресурсларидан оқилона фойдаланишга, жумладан кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришга қаратилган меҳнат салоҳиятини оширишга алоҳида эътибор қаратилмоқда.“Дунёда мавжуд корхоналарнинг 90 фоизи, яратилган ялпи ички маҳсулотнинг 50 фоизи, иш ўринларининг 70 фоизи кичик ва ўрта бизнес ҳиссасига тўғри келади”29. Бугунги кунда иқтисодиётни ривожлантиришда кичик бизнес билан шуғулланувчи корхоналаридаги меҳнат салоҳиятини ўрганиш ва уларни ривожлантириш долзарб масалалардан бири бўлиб қолмоқда.

Жаҳонда аҳолининг товар ва хизматларга бўлган талабини ўсиши шароитида ишлаб чиқариш ресурсларидан оқилона ва самарали фойдаланишда кичик бизнес ва тадбиркорликнинг барқарор ривожлантириш ҳамда унинг меҳнат салоҳиятини ошириш йўналишидаги илмий изланишларга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Олиб борилаётган тадқиқотлар таркибида кичик ва ўрта бизнесни барқарор ривожлантириш омилларини аниқлаш, соҳанинг меҳнат салоҳиятини ошириш ва бу борада минтақавий хусусиятлардан келиб чиқиб устувор манбаларни аниқлаш, инвестиция салоҳиятидан самарали фойдаланиш йўлларини очиб беришни ҳисобга олган ҳолда унинг омилларини баҳолаш билан боғлиқ масалаларга устувор даражада эътибор берилмоқда.

Ўзбекистонда соҳа ва тармоқлар хусусан, кичик бизнес ва тадбиркорликни ривожлантириш, унинг йирик бизнес билан интеграциясини кенгайтириш, экспорт кўламини ошириш, инвестициялар даражасини кўтариш ва улардан самарали фойдаланиш борасида ислоҳотлар амалга оширилмоқда. Хусусан, “Тадбиркорлик фаолиятини ташкил қилиш ва доимий даромад манбаларини шакллантириш учун шароитлар яратиш, хусусий секторнинг ялпи ички маҳсулотдаги улушини 80 фоизга ва экспортдаги улушини 60 фоизга етказиш” вазифаси 2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида устувор вазифа сифатида белгиланган [1]. Бу борада кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни инновацион маҳсулотлар яратишдаги улушини кенгайтириш, саноат соҳасига қўшган ҳиссасини ошириш, экспорт салоҳиятини кенгайтириш, асосий ва айланма маблағлар билан таъминланиш даражасини

[29] http://www.finmarket.ru/news/5499061.

Published: 10.11.2023

Cite this article: Холмирзаев Икромжон Одилжон ўғли (2023). Кичик бизнесни ривожлантиришда меҳнат салоҳиятини ошириш асослари. Emro Science and Education, 1(1). https://doi.org/10.5281/zenodo.24319668

© 2023 The Author(s). Published by Emro Science and Education. This is an open access article.

ошириш, жумладан кичик бизнеснинг меҳнат салоҳиятини янада ошириш ва улардан самарали ҳамда оқилона фойдаланиш йўналишида илмий изланишлар кўламини кенгайтириш зарур.

Кадрларнинг салоҳияти ва ўзаро ҳамкорлигини барқарор рақамли иқтисодиёт шароитида корхоналарнинг барқарор ишлашини таъминлаш учун меҳнат салоҳияти имкониятларини батафсил ўрганиш ва уларни имкон қадар таҳлил қилишга имкон берувчи воситалар муҳим аҳамиятга эга. Кадрларни ҳар томонлама баҳолашни амалга ошириш ва кадрлар компонентидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш учун зарур бўлган кадрлар салоҳияти таркибий қисмлари динамикасининг ишончли истиқболларини ишлаб чиқиш зарур.

Ҳар қандай ижтимоий-иқтисодий тизимларни бошқариш, охир-оқибатда, инсонлар хулқини ва хатти-ҳаракатини бошқаришдан, уларнинг фаолиятини тартибга солиш ва рағбатлантириш жараёнидан иборат деб қараш мумкин. Меҳнат фаолияти самарадорлигига таъсир этувчи ходимларнинг хусусиятларини аниқлаш муаммоси узоқ вақт давомида маълум бўлган. Бунинг учун эса биринчи навбатда, "меҳнат салоҳияти" категориясининг пайдо бўлишини ўрганиш зарур. “Меҳнат салоҳияти” категориясини белгиловчи илмий асос тахминан XX аср бошларигача бўлган даврда пайдо бўлган. Ишчи-ходимларнинг шахсий хусусиятларини яхши биладиган тадқиқотлар XX асрнинг 20-йилларидан бошлаб олиб борилди. Бундан анча илгари бошқарувнинг турли жиҳатлари ва бошқариш билан боғлиқ турли муаммоларни ҳал этишга ёндашувлар кўриб чиқилган ишлар мавжуд эди. Ишлаб чиқариш фаолиятини бошқаришга катта эътибор берилган 19-20 асрлардаги танқидий даврда бу ишлар катта қизиқиш уйғотди. Ходимларни баҳолашнинг объектив мезонларини белгилаш ва уларни аниқ ва соддалаштирилган усулларни яратиш учун турли усуллар ишлаб чиқилди [2].

Ходимлар (французча кадрлар) - бу хусусий, давлат, кооператив ва бошқа ташкилотлар, корхоналар, муассасалар, фирмалар билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимларнинг доимий (тўла вақтли) таркибини белгилайдиган ижтимоий-иқтисодий тоифадир. Ходимлар, одатда, дастлабки касбий тайёргарликдан ўтган ва махсус маълумотга эга бўлган, малакали ишчиларни англатади танланган фаолият соҳасидаги кўникмалар ва (ёки) иш тажрибасига эга бўлади [3].

"Меҳнат потенциали" термини 1995 йилдан 2000 йилгача бўлган даврда кенг қўлланилган ва ҳанузгача эътиборга молик. Айнан шу даврдан бошлаб инсон омилига унинг намоён бўлишининг турли соҳаларига бўлган қизиқиш кучайди. Илмий тадқиқот жараёнида унинг моҳиятини максимал шаклда акс эттирувчи терминология яратиш зарурати туғилди. Шу билан бирга, алоҳида ишчилар ва уларнинг гуруҳларининг меҳнат қобилиятини ифодаловчи таркибий қисмлардан иборат ижтимоий-иқтисодий категория сифатида меҳнат потенциали ғояси кенг тарқалди [4].

М.В.Носкованинг фикрига кўра кадрлар потенциали"-бу "ташкилотнинг ҳар бир ходимининг ишлаб чиқаришдаги мумкин бўлган иштирокини акс эттирувчи ижтимоий-иқтисодий тоифадир, балки унинг психофизиологик,

шахсий ва касбий потенциалларини ҳисобга олган ҳолда нафақат ходимларнинг касбий тайёргарлиги; уларнинг ўзаро таъсирининг синергетик таъсири натижасида ривожланади” [5].

Н.Р.Билинская, Н.В. Кузнецова ва О.Н.Синицйнанинг таъкидлашича, кадрлар потенциали "кадрларнинг умумий (миқдорий ва сифат) характеристикаси, унга юкланган функцияларни бажариш ва ташкилотни узоқ муддатли ривожлантириш мақсадларига эришиш билан боғлиқ бўлган ресурслар турларидан бири" деб тушунилади [6].

Шундан келиб чиқиб, кадрлар салоҳиятини бошқаришда меҳнат фаолиятини ўрганиш унга таъсир этувчи омилларни аниқлаш асосий вазифалардан бири ҳисобланади.

Иқтисодчи-олимларнинг "кадрлар салоҳияти" тушунчасини талқин қилиш бўйича ёндашувларини умумлаштирган ҳолда, уни ходимларнинг ўзига юкланган функцияларни бажаришдаги умумий қобилияти ва узоқ муддатли мақсадларга эришиш имконияти сифатида тушуниш таклиф этилади. Исталган концепциянинг мазмуни унинг муҳим белгилари билан очиб берилади: корхоналар даражасида қўлланилади; ходимларнинг доимийлиги ва малакаси билан тавсифланади; жамоа аъзолари ва уларнинг инсон ресурслари муносабатлари туфайли синергик таъсирни таъминлайди; корхонанинг стратегик мақсадига эришиш учун кадрлар салоҳиятини амалга оширишга йўналтирилганлиги билан изохланади.

Ташкилотнинг кадрлар салоҳиятидан самарали фойдаланиш нафақат юқори ишлаб чиқариш самарадорлиги, балки инсоннинг ҳар томонлама ижтимоий таъминланиши, қулай маънавий-психологик муҳит, қулай меҳнат шароитлари, шахснинг ўзини ўзи англаши учун кенг имкониятлар яратишдир. Охир оқибат, бу инсоннинг асосий интилишларига тўлиқ мос келадиган ҳаётнинг юқори сифатида кўринади.

Республика ҳудудларида кичик бизнес ва тадбиркорликни ривожлантириш ва уни тартибга солишни давлат томонидан қўллаб-қувватлашнинг ташкилий-иқтисодий механизми асослаб берилган бўлиб, у давлат инновацион сиёсатининг услубий асоси сифатида ёндашувни амалга оширишдан иборатдир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони
2. Пурыскина В.А. Сравнительный анализ концепций управления трудовым потенциалом. Сборник статей Международной научно- практической конференции «Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность»: Часть 6. – М.:ФГБОУ ВО «МГУДТ», 2016. – С. 231-236.
3. Крупица В. В. Теоретико-методологические основы менеджмента персонала организации: монография. Н. Новгород, 2000.
4. Радько С.Г. Трудовые риски в системе социально-экономических категорий: Монография. – СПб.: филиал изд-ва «Просвещение», 2012. – 183 с. ISBN 978-5-09-028675-6.

5. Носков М.В. Качество трудовой жизни работников промышленных предприятий в условиях функционирования социотехнологических и социоорганизационных систем. М.: Экономика, 2014. С. 108.

6. Балынская Н.Р. Система управления кадровым потенциалом современной организации // Вопросы управления. 2016. № 2. С. 214.

ANDIJON MASHINASOZLIK INSTITUTI
IB&KT
FAKULTETI
2022